

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memperngaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang ketenagakerjaan yang memperngaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efesien guna mencapai berbagai tujuan.

Para manejer bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia mambutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini manajer perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi.

Empat hal penting berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
2. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
3. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
4. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

Penekanan yang pertama, menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategis, melainkan sesuatu yang sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini diakui sebagai sumber daya organisasi yang paling berharga. Penekanan yang kedua, menegaskan perlunya para manajer sumber daya manusia menyerahkan tanggung jawab pengelolaan manusia atau karyawan kepada manajer senior. Penekanan yang ketiga, memperlihatkan adanya pergeseran dari hubungan industri menjadi hubungan karyawan. Penekanan yang keempat, bahwa pengelolaan organisasi sama penting dengan pengelolaan sumber daya manusia.

## **2.2 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya

kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung Wibowo (2007:7).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7), mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Mahsun (2006:25), diartikan sebagai “Kinerja (performance) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Menurut Sianipar (2000:5), mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Dalam Sedarmayanti (2003:153), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerjatersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ada beberapa kata kunci dari defenisi kinerja tersebut yaitu:

1. Hasil kerja pekerja
2. Proses atau organisasi
3. Terbukti secara konkrit

4. Dapat diukur
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi memang diperlukan adanya penilaian kinerja. Organisasi pemerintah pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur seberapa jauh pegawai atau karyawan melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, berarti menurut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

Menurut Yuky (2004:45), ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan pegawai
2. Disiplin pegawai
3. Pelayanan yang diberikan.

Maarifah (2005: 45), dalam bukunya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi kembali mengemukakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja organisasi publik haruslah memperhatikan beberapa unsur berikut, yaitu:

1. Terkait langsung dengan tujuan strategis.
2. Cost atau biaya yang dikeluarkan seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima.

3. Dimulai dari permulaan program.
4. Dapat dilakukan secara kontinyu sepanjang waktu sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran apada satu titik waktu dengan waktu lainnya.
5. Dilakukan pada sistem secara keseluruhan yang menjadi lingkup program.
6. Digunakan untuk menetapkan target yang mengarah pada peningkatan kinerja yang akan datang.
7. Ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat.
8. Pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reabilitas dan validitas.
9. Pengukuran kinerja harus berfokus pada tingkatan korektif dan upaya peningkatan stadar kinerja, bukan sekedar pada pantauan atau pengendalian saja.

Dengan demikian menjadi jelas bahwa kinerja memperlihatkan atau menunjukkan perilaku seseorang yang dapat diminati, karena kinerja merupakan perilaku individu maka kinerja memiliki beberapa sifat, yaitu:

1. Ia tidak diam tapi bertindak, melaksanakan suatu pekerjaan dan bersifat dinamis.
2. Melakukan dengan cara-cara tertentu.
3. Mengarah pada hasil yang hendak di capai sehingga kinerja yang didapat bersifat factual.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005: 7), pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variable yang harus dipertimbangkan, yaitu:

1. Prilaku
2. Output (produk langsung suatu aktivitas atau program)
3. Outcome (dampak aktivitas/program).

Prilaku, hasil, dan nilai tambah variable yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan yang lainnya, “pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efesiensi dan svektifitasnya” Mahmudi (2005:21).

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau targer, tujuan dan misi organisasi tersebut.

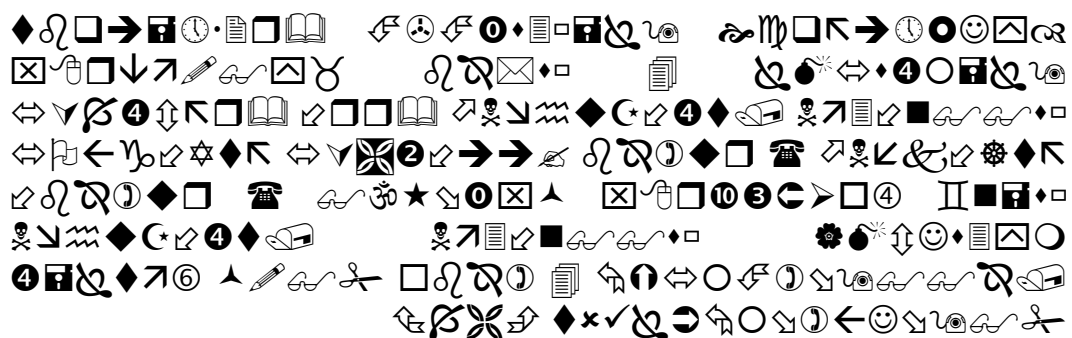
### **2.3 Kinerja Dalam Pandangan Islam**

Dalam konsep islam, amanah, jujur dan adil sangat diutamakan, ini demi terciptanya kepercayaan antara pengikut pada pemimpin. Pada sebuah kinerja, ini tentu sangat berkaitan erat dengan pelayanan. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik, tentu akan memberikan pelayanan yang baik pula. Namun, pada saat ini sering terjadi sistem sogok-menyogok, seseorang yang ingin urusannya cepat selesai terkadang ia sering memberikan sejumlah uang atau sebuah imbalan

kepada orang yang memberikan pelayanan tersebut. Jika ini terjadi, maka kinerja yang dilakukan pada sebuah instansi tersebut tidak baik dan dapat menimbulkan suatu konflik. Padahal di dalam islam, pemberi suap dan penerima suap sama-sama terlibat dosa dan akan mendapatkan ganjaran neraka oleh Allah SWT.

Islam akan menghalalkan harta yang diperoleh dengan cara yang halal yaitu dengan tidak ada penindasan, penipuan serta mengutamakan harta yang halal itu hendaknya dimiliki oleh orang-orang saleh, yang mau memberikan hartanya kepada orang-orang fakir dan untuk memperjuangkan agar terciptanya keadilan sosial dikalangan umat Islam.

Surat Al Ma'aidah Ayat (42)



*Artinya: Mereka itu adalah orang-orang yang suka mendengar berita bohong, banyak memakan yang haram. Jika mereka (orang Yahudi) datang kepadamu (untuk meminta putusan), maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka, atau berpalinglah dari mereka; jika kamu berpaling dari mereka maka mereka tidak akan memberi mudharat kepadamu sedikitpun. Dan jika kamu memutuskan perkara mereka, maka putuskanlah (perkara itu)*

*diantara mereka dengan adil, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil. (QS: Al-Maidah Ayat: 42).*

Dalam surat Al Ma'idah di atas dijelaskan bahwa adanya seorang pemimpin yang adil dan jujur dalam melaksanakan tugasnya, begitu juga dalam sebuah kinerja, pelayanan yang diberikan harus tidak pandang bulu. Bukan berarti siapa yang membayar uang sogokan atau pelicin maka akan dipercepat dan dipermudah urusannya, hal ini tentu saja dilarang dalam agama islam.

Oleh karena itu, Islam adalah peraturan yang sempurna yang mengatur kehidupan manusia sesama manusia Pengurus Daerah Persatuan Tarbiyah Islamiyah Provinsi Riau (2005:150).

Untuk itu ditegaskan juga dalam hal pelayanan untuk kelompok pemerintah dan masyarakat hendaknya saling berlaku adil dan jujur sehingga dapat mengkondisikan terciptanya pemimpin yang selalu amanah. Hubungan kedua pihak ini harus baik secara timbal balik untuk dapat menghasilkan suatu kerja sama yang saling menguntungkan, membutuhkan dan saling memahami satu sama lainnya.

### **2.3.1 Pengukuran Kinerja Pegawai**

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penelitian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja



menyangkut penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya, dalam hal ini keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu berkaitan sejauhmana kemampuan pegawai dalam melayani kebutuhan masyarakat.

Menurut Dwiyanto (dalam Harbani Pasolog, 2008: 182), penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Selanjutnya Donova dan Jakson (dalam Harbani Pasolog, 2008: 182), mengatakan secara teoritik penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan analisis pekerjaan. Artinya, suatu penilaian tidak dapat diukur jika masih terdapat ketidakjelasan tentang pekerjaan itu sendiri. Karena itu, efektivitas penilaian sangat tergantung pada penjelasan batasan atau definisi dari suatu pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kinerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1979 ke PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 tahun dan dibuat oleh Penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusn dan pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerja DP3 yaitu:

1. **Kesetiaan**, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. **Prestasi Kerja**, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya PNS yang bersangkutan.
3. **Tanggung Jawab**, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.
4. **Ketaatan**, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisnasan yang berlaku, mentaati

perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.

5. **Kejujuran**, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. **Kerjasama**, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
7. **Prakarsa**, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
8. **Kepemimpinan**, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas(Harbani Pasolog 2008:184).

Dari penjelasan defenisi diatas menyatakan bahwa pengukuran kinerja atau penilaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berfungsi sebagai suatu cara memotivasi karyawan atau pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

### 2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Siagian (2002:168), merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang

kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan juga para pegawai atau karyawan yang bersangkutan.

Nutadmodjo (2003:143-145), mengatakan bahwa penilaian yang baik harus memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai atau karyawan yang dinilai meliputi:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan adalah yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
3. Praktis, sistem penilaian yang praktis, sudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun pegawai atau karyawan.

Dalam melaksanakan kegiatan dan hubungan kerja yang baik diperlukan pembinaan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut Notoadmodjo (2003: 141) asumsi tersebut antara lain:

1. Setiap orang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.

2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan pelakuan yang objektif dan penilaian atas dasar kinerjanya.
5. Setiap orang bersedia meneriam tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Tujuan penilaian kinerja pada umumnya adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sahih berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota orgnisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224-225), tujuan dari penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa pertambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen pesonalian.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:225), secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan dan latihan pembangunan.
4. Pengembalian keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Untuk membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Menurut Notodmodjo (2003: 142-143), manfaat dan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja.
2. Kesempatan kinerja.
3. Kebutuhan penilaian pekerjaan.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi.
6. Kesalahan desain pekerjaan.
7. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat diatas dapat dianalisa bahwa didalam suatu organisasi diperlukan adanya penilaian kinerja bagi pegawai, dimana dapat memberi manfaat dan tujuan untuk melihat perkembangan hasil kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

### **2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledgeskill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Selanjutnya Payaman Simanjuntak (2005: 10), menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, dikelompokkan menjadi 3 faktor, yaitu:

1. Kompetensi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.

2. Dukungan organisasi yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengalaman lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan manajemen yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manjerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus ditumbuhkan dari diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karen motif berprestasi harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih udah dan maksimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 89), mengemukakan bahwa”Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”.



Menurut T. Hani Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai. Jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana menciptakan gairah kerja dan motivasi. Sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerja, maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

## **2.4 Defenisi Konsep**

Adapun defenisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang didalam suatu instansi atau organisasi.
2. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang diberikan pegawai kepada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
3. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja atau mengevaluasi hasil kerja seseorang. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

4. Pegawai yang dimaksud disini adalah pegawai di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

## 2.5 Konsep Operasional

Sebagaimana yang telah diketahui bahwa konsep teoritis diatas adalah bersifat abstrak. Maka untuk membahas dan mencari jawaban terhadap permasalahan yang akan diteliti, penulis memberikan konsep operasional dari konsep teoritis diatas, agar permasalahan yang diteliti dapat terjawab. Adapun konsep operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Kesetiaan**, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. **Prestasi Kerja**, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya PNS yang bersangkutan.
3. **Tanggung Jawab**, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.
4. **Ketaatan**, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati

perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.

5. **Kejujuran**, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. **Kerjasama**, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
7. **Prakarsa**, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
8. **Kepemimpinan**, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

### 2.5.1 Penelitian Pendahuluan

Didalam pembuatan sebuah karya ilmiah atau penelitian, penelitian pendahuluan ini sangat penting untuk membedakan dari beberapa judul penelitian yang sama. Dari penelitian pendahuluan ini penulis dapat dapat membedakan dan membuat penekanan terhadap penulisan karya ilmiah yang penulis lakukan sehingga walaupun ada sedikit persamaan dalam judul tetapi pemaknaanya dan faktor permasalahannya berbeda.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan, penulis menemukan judul yang sama dan permasalahan yang mendekati penelitian yang penulis lakukan, yaitu:

1. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan SETDA Kabupaten Pelalawan (Skripsi Zuhelmi jurusan ANA 2011).
2. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis (Skripsi Nurima jurusan ANA 2012).

Sedangkan judul yang penulis buat adalah “Analisis Kinerja Pegawai Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau”. Didalam penelitian pendahuluan ini penulis merujuk bahan skripsi diatas, bahwasanya sebagai bahan pendukung dan pertimbangan dalam penulis melakukan penelitian dan mempermudah penulis menyelesaikan karya ilmiah ini.

**Tabel 2.1. Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Teknik Pengukuran</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Mangkunegara (2011:67)</b> , Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan	Baik Kurang Baik Tidak Baik

*Sumber: Data Olahan 2013*